

## **PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL GURU, MOTIVASI KERJA DAN KONSEP DIRI TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI KABUPATEN KAMPAR**

**Faizin**

*faizinmpd64@gmail.com*

Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

### **ABSTRACT**

*Teachers are a very dominant factor and most important in formal education, therefore teachers are often used as role models and even become self-identification figures for students. The concept of self is an important part in every conversation about human personality. This study aims to determine the planning and implementation program acceleration in madrasah aliyah negeri in Kabupaten Kampar. This research method is descriptive method with quantitative approach. The unit of analysis in this study is the Influence of professional teacher competence, work motivation and self concept on teacher performance at madrasah aliyah negeri in Kabupaten Kampar. After the data were analyzed, it was concluded: 1) the influence of professional teacher competence, work motivation and self concept on teacher performance In madrasah aliyah negeri in Kabupaten Kampar is with a percentage of 63.83% there is a significant influence between the performance of madrasah teachers to guidance paedagogik teacher competence with the effect of 0.489. Based on the above conclusions, it is known that the professional teacher competence, work motivation and self concept in the learning process determine the professionalism of teachers in learning can increase and can lift the quality of teachers through the performance of madrasah teachers.*

*Key Words: teacher competency, performance of madrasah aliyah negeri teachers*

### **ABSTRAK**

Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal, karena itu guru sering dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri bagi para siswa, Konsep diri (*self concept*) merupakan suatu bagian yang penting dalam setiap pembicaraan tentang kepribadian manusia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perencanaan dan implementasi program akselerasi di madrasah aliyah negeri di Kabupaten Kampar. Metode penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Unit analisis dalam penelitian ini adalah pengaruh kompetensi profesional guru, motivasi kerja dan konsep diri terhadap kinerja guru di madrasah aliyah negeri Kabupaten Kampar. Setelah data dianalisis, maka disimpulkan: 1) pengaruh kompetensi profesional guru, motivasi kerja dan konsep diri terhadap kinerja guru di madrasah aliyah negeri Kabupaten Kampar adalah sedang dengan presentase sebesar 63,83% ada pengaruh yang signifikan antara kinerja guru madrasah terhadap pembinaan kompetensi paedagogik guru dengan pengaruh sebesar 0,489. Berdasarkan kesimpulan di atas diketahui bahwa kompetensi profesional guru, motivasi kerja dan konsep diri dalam proses pembelajaran sangat menentukan profesionalitas guru dalam pembelajaran bisa meningkat dan bisa mengangkat kualitas guru melalui kinerja guru madrasah.

Kata Kunci : kompetensi guru, kinerja guru madrasah aliah negeri

### **PENDAHULUAN**

Meningkatkan kinerja guru bukanlah hal yang mudah, karena harus diketahui dahulu faktor-faktor yang mempengaruhinya, baik dari dalam (internal) maupun dari luar (eksternal). Supriadi (1999) menyatakan bahwa guru yang memiliki kinerja yang baik adalah guru yang profesional, sedangkan guru yang proesional adalah guru yang memiliki ciri-ciri : 1) ahli dalam bidang yang

diajarkan; 2) memiliki tanggung jawab moral dan otonomi terhadap ilmu pengetahuan yang diajarkannya; 3) memiliki rasa kesejawatan yaitu menjunjung tinggi kode etik guru.

Sedangkan menurut PP RI No. 19/2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Kompetensi profesional merupakan kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran

bidang studi secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan substansi isi materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materi kurikulum tersebut, serta menambah wawasan keilmuan sebagai guru. Kompetensi profesional guru banyak hubungannya dengan usaha meningkatkan proses dan hasil belajar dapat diguguskan ke dalam empat kemampuan yakni: 1) Merencanakan program belajar mengajar; 2) Melaksanakan dan memimpin atau mengelola proses belajar mengajar; 3) Menilai kemajuan proses belajar mengajar; Dan 4) Menguasai bahan pelajaran dalam pengertian bahan pelajaran yaitu bidang studi atau mata pelajaran yang dipegangnya. Dengan demikian dapat diduga ada hubungan yang erat antara profesional guru dengan kinerjanya. Kinerja guru juga berhubungan erat dengan motivasi kerja guru. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan selalu berusaha untuk dapat menyelesaikan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Susilo Martoyo mengatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan atau semangat kerja dalam menyelesaikan tugas-tugas untuk mencapai tujuan. Lebih lanjut dijelaskan pula faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah : atasan, rekan, sarana fisik, kebijaksanaan dan peraturan, imbalan jasa uang, jenis pekerjaan dan tantangan.

Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Menurut Syafri Mangkuprawira dan Aida Vitayala dalam Yamin dan Maisah (2010) faktor-faktor kinerja sebagai berikut: 1) Faktor kinerja individual antara lain: pengetahuan, keterampilan, motivasi, peran. 2) Faktor kinerja kelompok antara lain: kecerdasan tim, kepemimpinan, kekompakan, peran tim, norma. 3) Faktor kinerja organisasi antara lain: lingkungan, kepemimpinan, struktur organisasi, pilihan strategi, teknologi, kultur organisasi, proses organisasi. Dari pendapat

diatas dapat disimpulkan Kinerja guru akan mempengaruhi kinerja para guru yang lain dan akhirnya kinerja guru ini akan mempengaruhi kinerja sekolah.

Berdasarkan hasil observasi terhadap keadaan guru MA Negeri di Kabupaten Kampar diperoleh data bahwa guru sebenarnya mempunyai kompetensi profesional, motivasi kerja, dan konsep diri akademik yang cukup baik. Dilihat dari jenjang pendidikannya hampir semuanya berijazah S1, bahkan ada beberapa guru yang sudah berijazah S2. Namun, baru beberapa guru saja yang sudah memiliki sertifikat pendidik. Minimnya pelatihan-pelatihan yang diikuti oleh para guru dan keengganan untuk meng-update pengetahuan menyebabkan peningkatan profesional menjadi mandeg. Ini terjadi pada guru-guru senior yang akan mendekati pensiun. Sampai saat ini masih ada beberapa guru yang tidak bisa mengoperasikan komputer dengan baik, padahal pembelajaran, ataupun pengadministrasian sekarang sudah berbasis ICT.

Berdasarkan paparan permasalahan di atas, peneliti akan melakukan penelitian tentang “pengaruh kompetensi profesional guru, motivasi kerja dan konsep diri terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Kampar”

## **KAJIAN TEORETIS**

Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran dan pelaksanaan program pembelajaran serta evaluasi program pembelajaran. Kinerja guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru sekolah. Berkaitan dengan kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, terdapat Tugas Keprofesionalan Guru menurut Undang-undang Republik Indonesia No 14 Tahun 2005 pasal 20 (a)

tentang guru dan dosen yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Pelaksana kinerja karyawan memberikan bentuk manfaat, bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan yang sudah berjalan secara baik dan profesional pelaksanaan penilaian kinerja sangat penting untuk dijalankan dengan sebaik-baiknya.

Penilaian kinerja merupakan salah fungsi dari manajemen sumber daya manusia, maka sudah seharusnya untuk dijalankan dengan sebaik-baiknya. Tanpa penilaian kinerja tentu pihak manajemen akan sulit untuk menentukan, misalnya berapa gaji atau bonus, atau kesejahteraan lain yang pantas yang diberikan kepada karyawannya. Oleh karena itu penilaian kinerja sangat penting guna memenuhi tujuan yang ingin dicapai baik oleh perusahaan maupun bagi seluruh karyawannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya tingkat pendidikan guru, supervisi pengajaran, program penataran, iklim yang kondusif, sarana dan prasarana, kondisi fisik dan mental guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah, jaminan kesejahteraan, kemampuan manajerial kepala sekolah dan lain-lain.

Menurut Prawirosentono (1999), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut: 1) efektivitas dan efesien, 2) otoritas dan tanggung jawab, 3) disiplin, 4) insiatif.

Untuk mendukung keberhasilan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya maka Rusyan, dkk dalam Prawirosentono (1999) mengemukakan bahwa: "Keberhasilan kinerja guru didukung oleh beberapa faktor yakni: (1) motivasi kinerja; (2) etos kinerja; (3) lingkungan kinerja; (4) tugas dan tanggung jawab serta (5) optimalisasi kinerja."

## Motivasi Kinerja Guru

Kinerja kita berhasil apabila ada motivasi yang akan menggerakkan kita untuk bekerja lebih bersemangat. Dalam hal ini Sardiman (2014) berpendapat bahwa: 1) motivasi dari dasar pembentukannya, 2) menurut pembagian dari woord worth dan marquis, 3) motivasi jasmani dan rohani, 4) motivasi intrinsik dan ekstrinsik.

Menurut Sudjana (2009) menyatakan bahwa : kata "profesional" berasal dari kata sifat berarti pencaharian dan sebagai kata benda yang berarti orang yang mempunyai keahlian seperti ini guru, dokter dan sebagainya. Dengan kata lain pekerjaan yang bersifat profesional adalah pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka yang khusus dipersiapkan untuk itu dan bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang karena tidak dapat memperoleh pekerjaan itu.

Dalam kamus umum bahasa Indonesia, *profesional* diartikan sebagai mutu, kualitas, yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang profesional. Sedangkan *profesional* sendiri berasal dari kata *profession*. Profesi mengandung arti yang sama dengan kata *occupation* atau pekerjaan yang memerlukan keahlian yang diperoleh melalui pendidikan atau latihan khusus. Dengan kata lain, profesi dapat diartikan sebagai suatu bidang keahlian yang khusus untuk menangani lapangan kerja tertentu yang membutuhkannya.

Sementara itu guru profesional mempunyai sikap dan sifat terpuji adalah: (1) bersikap adil; (2) percaya dan suka kepada siswanya; (3) sabar dan rela berkorban; (4) memiliki wibawa di hadap peserta didik; (5) penggembira; (6) bersikap baik terhadap guru-guru lain; (7) bersikap baik terhadap masyarakat; (8) benar-benar menguasai mata pekajarannya; (9) suka dengan mata pelajaran yang diberikannya; (10) berpengetahuan luas.

Alfred (1962) menjelaskan ciri-ciri suatu profesi yang dikutip dari suatu publikasi yang dikeluarkan oleh *British Institute Of Managemen*. Di situ

dikemukakan ciri suatu profesi, yaitu sebagai berikut :

- Suatu profesi menunjukkan bahwa orang itu lebih mementingkan layanan kemanusiaan dari pada kepentingan pribadi.
- Masyarakat mengakui bahwa profesi itu punya status yang tinggi.
- Praktek profesi itu didasarkan pada suatu penguasaan pengetahuan yang khusus.
- Profesi itu selalu ditantang agar orangnya memiliki keaktifan intelektual.
- Hak untuk memiliki standar kualifikasi profesional ditetapkan dan dijamin oleh kelompok organisasi profesi

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional yang akan dilanjutkan menghitung besarnya pengaruh variable bebas terhadap variable terikatnya dengan menggunakan indeks Determinasi ( $R^2 \times 100\%$ ). Penelitian ini dilakukan di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Kampar dimulai sejak bulan Januari 2016 – Mei 2016. lokasi penelitian ini bertempat di MAN se-kabupaten Kampar berjumlah 3 Madrasah Aliyah yang Negeri, yaitu: 1) MAN Kuok, 2) MAN Kampar, 3) MAN Lipat Kain.

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis mengambil data primer. Adapun data primer adalah data yang diperoleh dari lapangan dengan teknik sebagai berikut : 1) observasi, 2) angket, 3) dokumentasi.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis data untuk menguji hipotesis. Hipotesis 1,2 dan 3 diuji dengan menggunakan akan dianalisa dengan uji Chi Square yaitu dengan formulasi:

$$X^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

Sedang untuk mencari  $f_e$  digunakan rumus:

$$f_e = \frac{(\sum \text{kolom}) (\sum f \text{ baris})}{\text{Jumlah total}}$$

Bahasan yang digunakan adalah:

- $H_o$  diterima : apabila  $X^2$  hitung

lebih kecil dari  $X^2$  tabel.

- $H_o$  ditolak : apabila  $X^2$  hitung lebih besar dari  $X^2$  tabel.

Adapun rumus kolerasi ganda untuk empat variable yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$$R_{y1.23} = \sqrt{1 - [(1 - r_{2y1})(1 - r_{2y2.1})(1 - r_{2y3.21})]}$$

Koefisien penentu berganda untuk empat variable adalah:

$$KPB = R_{y1.2}^2 \times 100\%$$

Teknik pengolahan datanya dengan menggunakan bantuan computer program IBM SPSS for Windows versi. 21.00

## HASIL DAN PEMBAHAAN

Berdasarkan surat keputusan Gubernur Militer Sumatera Tengah Nomor : 10/GM/STE/49 tanggal 9 November 1949, Kabupaten Kampar merupakan salah satu Daerah Tingkat II di Provinsi Riau terdiri dari kewedanaan, pasir pangarayan, Bengkinang dan Pekanbaru luar kota dengan ibu kota Pekanbaru. Kemudian berdasarkan Undang-Undang No. 12 Tahun 1959 ibu kota Kabupaten Kampar dipindahkan ke Bengkinang dan baru terlaksana tanggal 6 Juni 1967.

Semenjak terbentuknya Kabupaten Kampar pada tahun 1949 sampai tahun 2009 sudah 21 kali masa jabatan Bupati Kepala Daerah. Sampai Jabatan Bupati yang ke enam (H. Soebrantas S.) ibu kota Kabupaten Kampar di pindahkan ke Bengkinang berdasarkan UU No. 12 Tahun 1959. Dengan bergulirnya era reformasi dengan semangat demokrasi dan pelaksanaan otonomi daerah di tingkat Kabupaten dan Kota sesuai dengan Undang-Undang Nomor 53 Tahun 1999, bermunculan daerah Kabupaten / Kota yang baru di Provinsi Riau yang berasal dari pemekaran beberapa Kabupaten, termasuk di Kabupaten Kampar yang dimekarkan menjadi 3 (tiga) wilayah

pemerintahan yaitu : 1) Kabupaten Kampar terdiri dari 21 Kecamatan meliputi 153 Desa dan 8 kelurahan dengan ibu kota Bengkinang. 2) Kabupaten pelalawan terdiri dari 4 Kecamatan meliputi 81 Desa dan 4 kelurahan dengan ibu kota Pangkalan Kerinci Kabupaten rokan hulu terdiri dari 7 Kecamatan meliputi 89 Desa dan 6 kelurahan dengan ibu kota Pasir Pangarayan.

### Kompetensi Profesional Guru

Kompetensi profesional merupakan kemampuan guru dalam menguasai materi sesuai dengan bidangnya. Penelitian ini akan dibahas tentang kemampuan guru sesuai dengan indikator esensial seperti tabel di bawah ini.

Tabel 1. Rekapitulasi Kompetensi Profesional Guru

No	Indikator	Alternatif jawaban				
		Selalu	Sering	Kadang-kadang	Jarang	Tidak Pernah
1	Indikator 1	10 (9.61%)	50 (48.07%)	40 (34.86%)	4 (3.84%)	0 (0.0%)
2	Indikator 2	50 (48.07%)	34 (32.69%)	16 (15.38%)	4 (3.84%)	0 (0.0%)
3	Indikator 3	20 (19.23%)	39 (37.5%)	41 (39.42%)	4 (3.84%)	0 (0.0%)
4	Indikator 4	60 (57.69%)	30 (28.84%)	10 (9.61%)	4 (3.84%)	0 (0.0%)
5	Indikator 5	40 (34.86%)	33 (31.73%)	31 (29.80%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
6	Indikator 6	35 (33.65%)	35 (33.65%)	24 (23.07%)	10 (9.61%)	0 (0.0%)
7	Indikator 7	35 (33.65%)	35 (33.65%)	24 (23.07%)	10 (9.61%)	0 (0.0%)
8	Indikator 8	35 (33.65%)	15 (14.42%)	34 (32.69%)	20 (19.23%)	0 (0.0%)
9	Indikator 9	45 (43.26%)	15 (14.42%)	24 (23.07%)	20 (19.23%)	0 (0.0%)
10	Indikator 10	35 (33.65%)	15 (14.42%)	54 (51.92%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
11	Indikator 11	35 (33.65%)	15 (14.42%)	44 (42.30%)	10 (9.61%)	0 (0.0%)
12	Indikator 12	35 (33.65%)	15 (14.42%)	34 (32.69%)	20 (19.23%)	0 (0.0%)
Total		435 (36.25%)	331 (27.58%)	376 (31.33%)	102 (8.5%)	0 (0.0%)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui pada indikator 1 kemampuan penguasaan materi/ bahan bidang studi, yaitu, 10 responden, menjawab Selalu Sering, (9.61%), 50 guru yang menjawab “Sering” (48.07%), 40 guru yang menjawab “KadangKadang”, (34.86%), dan 4 orang guru yang menjawab “Jarang Sekali” (3.84%). Pada indikator kedua, Guru merumuskan silabus serta menggunakan metode/model mengajar yang bervariasi, yaitu, 50 responden, menjawab Selalu Sering, (48.07%), 34 guru yang menjawab “Sering” (32.69%), 16 guru yang menjawab “KadangKadang”, (15.38%), dan 4 orang guru yang menjawab “Jarang Sekali” (3.84%). Pada indikator 3 Guru mengatur tata ruang kelas, Guru menciptakan iklim belajar mengajar kondusif diperoleh hasil yaitu, 20 responden, menjawab Selalu Sering, (19.23%), 39 guru yang menjawab “Sering” (37.5%), 41 guru yang menjawab

“Kadang Kadang”, (39.42%), dan 4 orang guru yang menjawab “Jarang Sekali” (3.84%). Indikator 4, Guru mengajar dengan menggunakan media serta sumber belajar, yaitu, 60 responden, menjawab Selalu Sering, (57.69%), 30 guru yang menjawab “Sering” (28.84%), 10 guru yang menjawab “Kadang Kadang”, (9.61%), dan 4 orang guru yang menjawab “Jarang Sekali” (3.84%).

Indikator 5, Kemampuan menguasai pengetahuan tentang landasan kependidikan, sebanyak 40 responden, menjawab Selalu Sering, (34.86%), 33 guru yang menjawab “Sering” (31.73%), 31 guru yang menjawab “Kadang Kadang”, (29.80%). Indikator 6 dan 7 dengan deskripsi indikator (mempelajari konsep, landasan dan asas kependidikan, mengenal fungsi sekolah sebagai lembaga sosial, mengenali kemampuan dan karakteristik fisik dan psikologis peserta didik) mendapat nilai, yaitu 35 responden,

menjawab Selalu Sering, (33.65%), 35 guru yang menjawab “Sering” (33.65%), 24 guru yang menjawab “Kadang Kadang”, (23.07%), dan 10 orang guru yang menjawab “Jarang Sekali” (9.61%).

Indikator 8 dan 12 dengan inikator (kemampuan profesional. Kemampuan memahami prinsip-prineip pengelolaan lembaga dan program pendidikan) mendapat nilai, yaitu 35 responden, menjawab Selalu, (33.65%), 15guru yang menjawab “Sering” (14.42%), 34 guru yang menjawab “Kadang Kadang”, (32.69%), dan 20 orang guru yang menjawab “Jarang Sekali” (19.23%). Indikator 9, sebanyak 45 responden, menjawab Selalu, (43.26%), 15 guru yang menjawab “Sering” (14.42%), 24 guru yang menjawab “Kadang Kadang”, (23.07%), dan 20 orang guru yang menjawab “Jarang Sekali” (19.23%). Indikator 10, 35 responden, menjawab Selalu Sering, (33.65%), 15guru yang menjawab “Sering” (14.42%), 54 guru yang menjawab “Kadang

Kadang”, (51.92%). Indikator 11, Keunggulan program yang dibuat guru,karena relavan dengan kebutuhan peserta didik dan lingkungan 35 responden, menjawab Selalu, (33.65%), 15 guru yang menjawab “Sering” (14.42.%), 44 guru yang menjawab “Kadang Kadang”, (42.30%), dan 10 orang guru yang menjawab “Jarang Sekali” (9.61%).

### Motivasi Kerja

Motivasi terbagi dua yakni intrinsik dan ekstrinsik.” Dengan ketekunan keyakinan dan usaha yang sungguh-sungguh serta adanya motivasi yang kuat, maka guru akan dapat mengemban tugasnya dengan sebaik-baiknya dan berusaha meningkatkan keberhasilan kinerjanya, meskipun banyak rintangan yang dihadapi dalam melaksanakan tugas. Hasil dari penelitian mengenai motivasi kerja guru dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2 Rekapitulasi Motivasi Kerja Guru

No	Indikator	Alternatif jawaban				
		Selalu	Sering	Kadang-kadang	Jarang	Tidak Pernah
1	Indikator 1	35 (33.65%)	15 (14.42%)	40 (38.46%)	14(13.46%)	0 (0.0%)
2	Indikator 2	50 (48.07%)	35 (33.65%)	14 (13.46%)	5 (4.80%)	0 (0.0%)
3	Indikator 3	24 (23.07%)	35 (33.65%)	29 (27.88%)	16 (15.38%)	0 (0.0%)
4	Indikator 4	44 (42.30%)	25 (24.03%)	19 (18.26%)	16 (15.38%)	0 (0.0%)
5	Indikator5	24 (23.07%)	35 (33.65%)	29 (27.88%)	16 (15.38%)	0 (0.0%)
6	Indikator 6	20 (19.23%)	40 (38.46%)	40 (38.46%)	4 (3.84%)	0 (0.0%)
7	Indikator 7	44 (42.30%)	25 (24.03%)	19 (18.26%)	16 (15.38%)	0 (0.0%)
8	Indikator 8	44 (42.30%)	25 (24.03%)	19 (18.26%)	16 (15.38%)	0 (0.0%)
9	Indikator 9	20 (19.23%)	40 (38.46%)	40 (38.46%)	4 (3.84%)	0 (0.0%)
10	Indikator 10	50 (48.07%)	24 (23.07%)	26 (25%)	4 (3.84%)	0 (0.0%)
11	Indikator 11	20 (19.23%)	39 (37.5%)	31 (29.80%)	14 (13.46%)	0 (0.0%)
12	Indikator 12	40 (38.46%)	30 (28.84%)	20 (19.23%)	14 (13.46%)	0 (0.0%)
13	Indikator 13	40 (38.46%)	33 (31.73%)	21 (20.19%)	10 (9.61%)	0 (0.0%)
14	Indikator 14	35 (33.65%)	25 (24.03%)	24 (23.07%)	20 (19.23%)	0 (0.0%)
15	Indikator 15	35 (33.65%)	45 (43.26%)	14 (13.46%)	10 (9.61%)	0 (0.0%)
16	Indikator 16	35 (33.65%)	25 (24.03%)	24 (23.07%)	20 (19.23%)	0 (0.0%)
17	Indikator 17	45 (43.26%)	15 (14.43%)	34 (32.69%)	10 (9.61%)	0 (0.0%)
18	Indikator 18	35 (33.65%)	15 (14.43%)	44 (42.30%)	10 (9.61%)	0 (0.0%)
Total		640 (35.55%)	526 (29.22%)	487 (27.05%)	219 (12.16%)	0 (0.0%)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui indikator 1, kebutuhan fisik dapat

terpenuhi, sebanyak 35 responden, menjawab Selalu, (33.65%), 15 guru yang menjawab

“Sering” (14.42%), 40 guru yang menjawab “Kadang Kadang”, (38.46%), dan 14 orang guru yang menjawab “Jarang Sekali” (13.46%). Indikator 2, ketika mengajar bapak merasa aman dalam melaksanakan tugas, sebanyak 50 responden, menjawab Selalu, (48.07%), 35 guru yang menjawab “Sering” (33.65%), 14 guru yang menjawab “Kadang Kadang”, (13.46%), dan 5 orang guru yang menjawab “Jarang Sekali” (4.80%). Indikator 3, dan 5 dengan deskripsi indikator (kebutuhan sosial. mampu mengaktualisasikan diri) mendapat nilai sebanyak 24 responden, menjawab Selalu, (23.07%), 35 guru yang menjawab “Sering” (33.65%), 29 guru yang menjawab “Kadang Kadang”, (27.88%), dan 16 orang guru yang menjawab “Jarang Sekali” (15.38%). Indikator 4, 7, dan 8 dengan deskripsi indikator (senang dengan pekerjaan sebagai guru. inisiatif sebagai guru untuk mengembang bahan ajar) mendapat nilai, yaitu sebanyak 44 responden, menjawab Selalu, (42.30%), 25 guru yang menjawab “Sering” (24.03%), 19 guru yang menjawab “Kadang Kadang”, (18.26%), dan 16 orang guru yang menjawab “Jarang Sekali” (15.38%).

Indikator 6 dan 9 dengan deskripsi indikator (tidak senang dengan Pekerjaan. memiliki inisiatif untuk bertindak) mendapat nilai, yaitu sebanyak 20 responden, menjawab Selalu, (19.23%), 40 guru yang menjawab “Sering” (38.46%), 58 guru yang menjawab “Kadang Kadang” 40, (38.46%), dan orang guru yang menjawab “Jarang Sekali” 4 (3.84%), serta orang guru yang menjawab “Tidak Pernah” (0%). Indikator 10, Prestasi, sebanyak 50 responden, menjawab Selalu, (48.07%), 24 guru yang menjawab “Sering” (23.07%), 26 guru yang menjawab “Kadang Kadang”, (25%), dan 4 orang guru yang menjawab “Jarang Sekali” (3.84%). Indikator 11, berkeinginan untuk menjadi pimpinan, sebanyak 20 responden, menjawab Selalu Sering, (19.23%), 39 guru yang menjawab “Sering” (37.5%), 31 guru yang menjawab “Kadang Kadang”,

(29.80%), dan 14 orang guru yang menjawab “Jarang Sekali” (13.46%). Indikator 12, butuh dengan afiliasi, sebanyak 40 responden, menjawab Selalu (38.46%), 30 guru yang menjawab “Sering” (28.84%), 30 guru yang menjawab “Kadang Kadang”, (28.84%), dan 14 orang guru yang menjawab “Jarang Sekali” (13.46%).

Pada indikator 13, butuh untuk disukai, sebanyak 40 responden, menjawab Selalu, (38.46%), 33. guru yang menjawab “Sering” (31.73%), 21 guru yang menjawab “Kadang Kadang”, (20.19%), 10 orang dan guru yang menjawab “Jarang Sekali” (9.61%). Indikator 14 dan 16 dengan deskripsi indikator (menggunakan laboratorium sebagai media pembelajaran untuk mengembangkan potensi. memelihara persahabatan dengan semua orang selama mengajar) mendapat nilai, yaitu sebanyak 35 responden, menjawab Selalu, (33.65%), 25. guru yang menjawab “Sering” (24.03%), 524 guru yang menjawab “Kadang Kadang”, (23.07%), dan 20 orang guru yang menjawab “Jarang Sekali” (19.23%). Indikator 15 dan 18 dengan deskripsi indikator (mengembangkan media dan metode pembelajaran. kemauan untuk mengajar itu datang dengan sendirinya) mendapat nilai, yaitu sebanyak 35 responden, menjawab Selalu, (33.65%), 45 guru yang menjawab “Sering” (43.26%), 14 guru yang menjawab “Kadang Kadang”, (13.46%), dan 10 orang guru yang menjawab “Jarang Sekali” (9.61%). Indikator 17, merasa ada Daya Pendorong untuk mengajar, sebanyak 45 responden, menjawab Selalu, (43.26%), 15. guru yang menjawab “Sering” (14.43%), 34 guru yang menjawab “Kadang Kadang”, (32.69%), dan 10 orang guru yang menjawab “Jarang Sekali” (9.61%).

### Kinerja Guru

Kinerja (*performance*) adalah gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang

dalam rencana strategi (*strategic planning*) suatu organisasi. Pengukuran kinerja (*performance measurement*) adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan

terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, hasil penelitian mengenai kinerja guru dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 3. Rekapitulasi Kinerja Guru

Indikator Ke-	Alternatif jawaban				
	Selalu	Sering	Kadang-kadang	Jarang	Tidak Pernah
Indikator 1	35 (33.65%)	15 (14.42%)	44 (42.30%)	10 (9.61%)	0 (0.0%)
Indikator 2	35 (33.65%)	15 (14.42%)	44 (42.30%)	10 (9.61%)	0 (0.0%)
Indikator 3	35 (33.65%)	15 (14.42%)	44 (42.30%)	10 (9.61%)	0 (0.0%)
Indikator 4	44 (42.30%)	25 (24.03%)	19 (18.26%)	16 (15.38%)	0 (0.0%)
Indikator 5	35 (33.65%)	15 (14.42%)	44 (42.30%)	10 (9.61%)	0 (0.0%)
Indikator 6	35 (33.65%)	15 (14.42%)	40 (38.46%)	14 (13.46%)	0 (0.0%)
Indikator 7	44 (42.30%)	25 (24.03%)	19 (18.26%)	16 (15.38%)	0 (0.0%)
Indikator 8	35 (33.65%)	15 (14.42%)	40 (38.46%)	14 (13.46%)	0 (0.0%)
Indikator 9	44 (42.30%)	25 (24.03%)	19 (18.26%)	16 (15.38%)	0 (0.0%)
Indikator 10	35 (33.65%)	15 (14.42%)	40 (38.46%)	14 (13.46%)	0 (0.0%)
Indikator 11	44 (42.30%)	25 (24.03%)	19 (18.26%)	16 (15.38%)	0 (0.0%)
Indikator 12	35 (33.65%)	15 (14.42%)	40 (38.46%)	14 (13.46%)	0 (0.0%)
Indikator 13	50 (48.07%)	34 (32.69%)	16 (15.38%)	4 (3.84%)	0 (0.0%)
Indikator 14	40 (38.46%)	35 (33.65%)	14 (13.46%)	15 (14.42%)	0 (0.0%)
Indikator 15	10 (9.61%)	50 (48.07%)	40 (38.46%)	4 (3.84%)	0 (0.0%)
Indikator 16	44 (42.30%)	25 (24.03%)	19 (18.26%)	16 (15.38%)	0 (0.0%)
Indikator 17	24 (23.07%)	35 (33.65%)	29 (27.88%)	16 (15.38%)	0 (0.0%)
Indikator 18	50 (48.07%)	35 (33.65%)	14 (13.46%)	5 (4.80%)	0 (0.0%)
Indikator 19	34 (32.69%)	35 (33.65%)	29 (27.88%)	6 (5.76%)	0 (0.0%)
Indikator 20	35 (33.65%)	15 (14.42%)	40 (38.46%)	14 (13.46%)	0 (0.0%)
Indikator 21	40 (38.46%)	35 (33.65%)	14 (13.46%)	15 (14.42%)	0 (0.0%)
Indikator 22	34 (32.69%)	35 (33.65%)	29 (27.88%)	6 (5.76%)	0 (0.0%)
Indikator 23	40 (38.46%)	35 (33.65%)	14 (13.46%)	15 (14.42%)	0 (0.0%)
Indikator 24	34 (32.69%)	35 (33.65%)	29 (27.88%)	6 (5.76%)	0 (0.0%)
Indikator 25	35 (33.65%)	15 (14.42%)	34 (32.69%)	20 (19.23%)	0 (0.0%)
Indikator 26	40 (38.46%)	35 (33.65%)	14 (13.46%)	15 (14.42%)	0 (0.0%)
Indikator 27	34 (32.69%)	35 (33.65%)	29 (27.88%)	6 (5.76%)	0 (0.0%)
Indikator 28	35 (33.65%)	15 (14.42%)	44 (42.30%)	10 (9.61%)	0 (0.0%)
Indikator 29	40 (38.46%)	35 (33.65%)	14 (13.46%)	15 (14.42%)	0 (0.0%)
Indikator 30	40 (38.46%)	35 (33.65%)	14 (13.46%)	15 (14.42%)	0 (0.0%)
Indikator 31	34 (32.69%)	35 (33.65%)	29 (27.88%)	6 (5.76%)	0 (0.0%)
Indikator 32	10 (9.61%)	50 (48.07%)	40 (38.46%)	4 (3.84%)	0 (0.0%)
Indikator 33	40 (38.46%)	35 (33.65%)	14 (13.46%)	15 (14.42%)	0 (0.0%)
Indikator 34	35 (33.65%)	15 (14.42%)	54 (51.92%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
Indikator 35	50 (48.07%)	34 (32.69%)	16 (15.38%)	4 (3.84%)	0 (0.0%)
Indikator 36	20 (19.23%)	39 (37.5%)	41 (39.42%)	4 (3.84%)	0 (0.0%)
Indikator 37	40 (38.46%)	35 (33.65%)	14 (13.46%)	15 (14.42%)	0 (0.0%)
Indikator 38	60 (57.69%)	30 (28.84%)	10 (9.61%)	4 (3.84%)	0 (0.0%)
Indikator 39	40 (38.46%)	33 (31.73%)	31 (29.80%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
Indikator 40	35 (33.65%)	35 (33.65%)	24 (23.07%)	10 (9.61%)	0 (0.0%)
Indikator 41	35 (33.65%)	35 (33.65%)	24 (23.07%)	10 (9.61%)	0 (0.0%)
Indikator 42	40 (38.46%)	35 (33.65%)	14 (13.46%)	15 (14.42%)	0 (0.0%)



Indikator Ke-	Alternatif jawaban				
	Selalu	Sering	Kadang-kadang	Jarang	Tidak Pernah
Indikator 43	35 (33.65%)	15 (14.42%)	34 (32.69%)	20 (19.23%)	0 (0.0%)
Indikator 44	45 (43.26%)	15 (14.42%)	24 (23.07%)	20 (19.23%)	0 (0.0%)
Indikator 45	40 (38.46%)	35 (33.65%)	14 (13.46%)	15 (14.42%)	0 (0.0%)
Total	1674 (37.2%)	1270 (28.22%)	1231 (27.35%)	505 (11.22%)	0 (0.0%)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui, hasil indikator 1, 2, 3, dan 28 dengan deskripsi indikator (dapat menyelesaikan pengajaran sesuai dengan RPS. Dapat melakukan pekerjaan bukan hanya untuk kepentingan diri sendiri tetapi juga untuk kepentingan sekolah. Melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik, dan menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi yang tepat sesuai dengan materi pelajaran) dapat nilai yang sama, yaitu, 35 responden, menjawab selalu, (33.65%), 15 guru yang menjawab “Sering” (14.42%), 44 guru yang menjawab “Kadang Kadang”, (42.30%), dan 10 orang guru yang menjawab “Jarang Sekali” (9.61%). indikator 4, 7, 9, 11 dengan deskripsi indikator (mengatasi masalah yang ditimbulkan oleh pekerjaan dengan sebaik-baiknya. hadir tepat waktu. berusaha mengikuti kegiatan-kegiatan selain mengajar tepat pada waktunya. patuh terhadap instruksi yang diberikan oleh atasan) mendapat nilai, yaitu, 44. responden, menjawab selalu, (42.30%), 25. guru yang menjawab “Sering” (24.03%), 19 guru yang menjawab “Kadang Kadang”, (18.26%), dan 16 orang guru yang menjawab “Jarang Sekali” (15.38%), serta orang guru yang menjawab “Tidak Pernah” (0%).

Indikator 4, 40, dan 41 dengan deskripsi indikator (mengatasi masalah yang ditimbulkan oleh pekerjaan dengan sebaik-baiknya. mengadakan remedial bagi guru yang nilainya tidak mencapai KKM. membuat penKompetensi an bagi guru yang nilainya sudah bagus) mendapat nilai, yaitu 35. responden, menjawab selalu, (33.65%), .35 guru yang menjawab “Sering” (33.65%), 524 guru yang menjawab “Kadang Kadang”, (23.07%), dan 0 orang guru yang menjawab “Jarang Sekali” (0.0%), serta orang guru

yang menjawab “Tidak Pernah” (0%). Indikator 6, 8, 10, 12, 20 dengan deskripsi indikator (mengembangkan metode pengajaran yang variatif. bertugas sebagai tenaga pendidik di MAN se-Kabupaten Kampar. mengikuti aturan yang berlaku. bekerja sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan. menghadapi konflik dalam sesama rekan kerja) mendapat nilai sama, yaitu, .35 responden, menjawab selalu, (33.65%), .15 guru yang menjawab “Sering” (14.42%), 40 guru yang menjawab “Kadang Kadang”, (38.46%), dan 14 orang guru yang menjawab “Jarang Sekali” (13.46%), serta 0 orang guru yang menjawab “Tidak Pernah” (0%). Indikator 13 dan 35 dengan deskripsi indikator (menjalin hubungan baik dengan sesama guru. mendapatkan informasi tentang kebijakan dan tujuan organisasi yang terbaru) mendapat nilai, yaitu, 50 responden, menjawab selalu, (48.07%), .34 guru yang menjawab “Sering” (32.69%), 16 guru yang menjawab “KadangKadang”, (15.38%), dan 4 orang guru yang menjawab “Jarang Sekali” (3.84%).

Indikator 14, 21, 23, 26, 29, 30, 33, 37, 42, dan 45 dengan deskripsi indikator (membantu guru yang mengalami kesulitan. menunjukkan sikap yang proaktif dalam pemecahan masalah untuk membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan. mempelajari berbagai disiplin ilmu untuk memperkaya ilmu pengetahuan. berusaha untuk memperdalam pengetahuan yang menjadi mata pelajaran yang saya ampuh. menggunakan media pengajaran yang menarik. menggunakan bahasa yang mudah dimengerti dan dipahami. masuk kelas tepat ketika bel tanda masuk berbunyi. mengikuti kebijakan dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan atasan saya. memberikan penilaian objektif terhadap hasil belajar guru.

menganalisis secara khusus guru yang memiliki sikap dan akhlak yang buruk (afektif) yang rendah kemudian memberikan perhatian dan pengawasan lebih) mendapat nilai, yaitu, 40. responden, menjawab selalu, (38.46%), 35 guru yang menjawab “Sering” (33.65%), 14 guru yang menjawab “Kadang Kadang”, (13.46%), dan 15 orang guru yang menjawab “Jarang Sekali” (14.42%).

Indikator 15, 32 dengan deskripsi indikator (senang memberi kritikan yang membangun untuk kebaikan lembaga. pulang kerumah setelah bel tanda pulang berbunyi) mendapat nilai, yaitu, 10 responden, menjawab selalu, (9.61%), 50 guru yang menjawab “Sering” (48.07%), 40 guru yang menjawab “Kadang Kadang”, (34.86%), dan 4 orang guru yang menjawab “Jarang Sekali” (3.84%). Indikator 19, 22, 24, 27, 31 dengan deskripsi indikator (membangun hubungan baik dengan sesama rekan kerja. memberikan masukan tentang pemecahan masalah kepada masyarakat yang ada di sekitar. mempelajari terlebih dahulu materi yang akan diajarkan. menggunakan sumber belajar dengan baik dan benar. melaksanakan pengelolaan kelas yang efektif dan efisien) mendapat nilai, yaitu, 34 responden, menjawab selalu, (32.69%), 35 guru yang menjawab “Sering” (33.65%), 29 guru yang menjawab “Kadang Kadang”, (27.88%), dan 6 orang guru yang menjawab “Jarang Sekali” (5.76%). Indikator 25 dan 43 dengan deskripsi indikator (mengajarkan materi kepada guru sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. menganalisis secara khusus guru yang memiliki kemampuan kognitif (pengetahuan) yang rendah kemudian memberikan perhatian dan pengawasan lebih) mendapat nilai, yaitu, 35. responden, menjawab selalu, (33.65%), 15 guru yang menjawab “Sering” (14.42%), 34 guru yang menjawab “Kadang Kadang”, (32.69%), dan 20 orang guru yang menjawab “Jarang Sekali” (19.23%).

Indikator 17, mengikuti rapat yang berhubungan dengan profesi. Mendapat nilai yaitu, 24. responden, menjawab selalu, (23.07%), 35. guru yang menjawab “Sering”

(33.65%), 29 guru yang menjawab “Kadang Kadang”, (27.88%), dan 16 orang guru yang menjawab “Jarang Sekali” (15,38%). Indikator 18, memiliki beban kerja sesuai dengan peraturan pemerintah. Mendapat nilai, yaitu 50 responden, menjawab selalu, (48.07%), 35. guru yang menjawab “Sering” (33.65%), 14 guru yang menjawab “Kadang Kadang”, (13.46%), dan 5 orang guru yang menjawab “Jarang Sekali” (4.08%). Indikator 34, keluar dari kelas tepat ketika bel tanda keluar berbunyi. Mendapat nilai, yaitu 35 responden, menjawab selalu, (33.65%), 15 guru yang menjawab “Sering” (14.42%), 54 guru yang menjawab “Kadang Kadang”, (51.92%). Indikator 36, mengikuti kebijakan dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Mendapat nilai, yaitu 20 responden, menjawab selalu, (19.23%), 39 guru yang menjawab “Sering” (37.5%), 41 guru yang menjawab “Kadang Kadang”, (39.42%), dan 4 orang guru yang menjawab “Jarang Sekali” (3.84%). Indikator 38, mengadakan analisis karakteristik guru untuk menyusun rencana pembelajaran. Mendapat nilai, yaitu 60 responden, menjawab selalu, (57.69%), 30 guru yang menjawab “Sering” (28.84%), 10 guru yang menjawab “Kadang Kadang”, (9.61%), dan 4 orang guru yang menjawab “Jarang Sekali” (3.84%) Indikator 39, menyusun rancangan motivasi bagi guru yang tidak memiliki motivasi yang baik. Mendapat nilai 40. responden, menjawab selalu, (34.86%), 33. guru yang menjawab “Sering” (31.73%), 31 guru yang menjawab “Kadang Kadang”, (29.80%). Dan indikator 44, menganalisis secara khusus guru yang memiliki kemampuan praktek (psikomotor) yang rendah kemudian memberikan perhatian dan pengawasan lebih. Mendapat nilai, yaitu 45 responden, menjawab selalu, (43.26%), 15 guru yang menjawab “Sering” (14.42%), 24 guru yang menjawab “Kadang Kadang”, (23.07%), dan 20 orang guru yang menjawab “Jarang Sekali” (19.23%).

## SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Dari hasil analisis data dan pembahasan maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan dari pelaksanaan penelitian: 1) Tidak terdapat pengaruh Kompetensi Profesional secara signifikan terhadap kinerja guru di MAN se-Kabupaten Kampar. Seperti terlihat pada deskripsi responden tentang kompetensi profesional guru di MAN se-Kabupaten Kampar yang diatas rata-rata , namun tidak menunjukkan kinerjanya secara maksimal khususnya dari indikator disiplin kerja, penguasaan tugas, kerjasama dan loyalitas. 2) Terdapat pengaruh motivasi Kerja secara signifikan terhadap kinerja guru di MAN se-Kabupaten Kampar. Seperti terlihat pada deskripsi responden tentang kemampuan kerja para karyawan yang diatas rata-rata (memiliki kemampuan motivasi kerja di atas 80%) namun tidak menunjukkan kinerjanya secara maksimal khususnya dari indikator disiplin kerja, penguasaan tugas, kerjasama dan loyalitas. Besar pengaruhnya 35,9 %. 3) Terdapat pengaruh konsep diri Faktor secara signifikan terhadap kinerja guru di MAN se-Kabupaten Kampar. Besar pengaruhnya adalah 52,63% . Berdasarkan kesimpulan di atas maka out put dari penelitian ini adalah desain kinerja guru berbasis motivasi kerja dalam prespektif pendidikan islam

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dan kesimpulan serta implikasinya maka dapat diajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Kepala madrasah sebagai pengelola madrasah, hendaknya dapat menjalin hubungan kerja sama dengan guru, bahkan yang lebih penting adalah hubungan dengan siswa baik antara guru dengan siswa dan personil lain agar tercipta jalinan kerja yang baik dari dalam diri.
2. Guru hendaknya mengetahui dan memiliki pengetahuan yang berkaitan dengan tugasnya terutama terhadap proses pembelajaran yang dilaksanakan guru agar dapat menjalankan proses pembelajaran dengan tepat. Pengetahuan tersebut akan

membawa kemampuan guru dalam melaksanakan tugas-tugas keguruannya, sehingga mereka mampu melaksanakan tugas pengajaran secara optimal.

3. Sebagai atasan guru, kepala madrasah , para pengawas, dan para pengelola pendidikan mulai dari tingkat pusat sampai tingkat Kabupaten perlu membantu guru dalam memberikan upaya-upaya untuk meningkatkan profesionalitas guru dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan secara umum.
4. Kepada peneliti perlu adanya penelitian lanjutan agar faktor-faktor yang dapat mendukung profesionalitas guru dapat diungkapkan lebih jauh lagi. Sehingga akan sangat bermanfaat bagi peningkatan profesionalitas guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfred, D. Chendler, Jr. 1962. *Strategy and Structure: Chapters in The History of The Industrial Enterprise*. Canbridge Mass: MIT Press
- Departemen Pendidikan Nasional. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional*. Jakarta: Departemen pendidikan Nasioanl
- Prawirosentono, S. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Sardiman. 2014. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers
- Sudjana, Nana. 2009. *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algesindo
- Supriyadi, Dedi. 1999. *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*. Yogyakarta: Adicipta Karya Nusa
- Undang Undang No 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Jakarta: PT Media Pustaka Mandiri

Yamin, Martinus dan Maisah. 2010.  
*Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta:  
Persada